

QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG CHUYÊN MÔN CHO GIÁO VIÊN MẦM NON THÀNH PHỐ THANH HÓA ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CHUẨN NGHỀ NGHIỆP

Thiều Thị Duyên¹

Tóm tắt. Bài báo nghiên cứu lý luận về quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn và thực tiễn quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non tại thành phố Thanh Hóa. Từ đó, đề xuất biện pháp nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non và chất lượng giáo dục mầm non của thành phố Thanh Hóa.

Từ khóa: quản lý, bồi dưỡng chuyên môn, giáo viên mầm non.

1. Đặt vấn đề

Đại hội Đảng lần thứ XII của Việt Nam khẳng định: “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo. Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo. Đây vừa là mục tiêu, vừa là động lực để đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục. Đặc biệt coi trọng việc hình thành và phát triển đội ngũ: đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ đào tạo và chuẩn nghề nghiệp” đã cho thấy vai trò không thể thiếu của đội ngũ giáo viên các cấp trong quá trình phát triển giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 của Ban chấp hành TW Đảng khóa XI đã nêu rõ: “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo. Xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục gắn với nhu cầu phát triển KT-XH, bảo đảm an ninh, quốc phòng và hội nhập quốc tế”. Nghị quyết yêu cầu nhiệm vụ cần thực hiện là phải chuẩn hóa đội ngũ nhà giáo theo từng cấp học và trình độ đào tạo để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và đào tạo.

Có thể nói rằng, chất lượng đội ngũ giáo viên quyết định trực tiếp chất lượng giáo dục. Trong trường mầm non, đội ngũ giáo viên mầm non là lực lượng trực tiếp biến các chủ trương, chính sách, chương trình, mục tiêu đổi mới giáo dục thành hiện thực, trực tiếp quyết định chất lượng hiệu quả giáo dục, là lực lượng quyết định đến sự thành công của hệ thống giáo dục mầm non. Vì vậy, quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non theo chuẩn nghề nghiệp là việc làm vô cùng cấp bách của mỗi nhà trường hiện nay. Đây vừa là nhiệm vụ trước mắt và đồng thời cũng mang tính chiến lược lâu dài nhằm thực hiện thành công quá trình đổi mới giáo dục của Đảng và Nhà nước.

Nhận thức rõ điều đó, trong những năm gần đây, thành phố Thanh Hóa đặc biệt coi trọng công tác xây dựng, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên nói chung và giáo viên mầm non nói riêng. Thực tế cho thấy giáo dục mầm non trên địa bàn thành phố đã có những chuyển biến tích cực, mạng lưới quy mô ngày càng phát triển đáp ứng yêu cầu nuôi dưỡng, chăm sóc, giáo dục trẻ.

Tuy nhiên, trước yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo và sự phát triển của kinh tế - xã hội, thực tế cho thấy: Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục còn bộc lộ những hạn chế, bất cập. Số

Ngày nhận bài: 07/02/2024. Ngày nhận đăng: 15/04/2024.

¹Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Thanh Hóa

Tác giả liên hệ: Thiều Thị Duyên. Địa chỉ e-mail: duyentt.pgdtpthanhhoa@thanhhoa.edu.vn

lượng giáo viên còn thiếu, cơ cấu không đồng đều. Nhiều giáo viên chưa thực sự đổi mới phương pháp giáo dục; chưa tổ chức nhiều hoạt động gắn với chuyên đề “Xây dựng trường mầm non lấy trẻ làm trung tâm”. Công tác tự học, tự bồi dưỡng còn hạn chế, năng lực chưa đáp ứng được với yêu cầu phát triển mạnh mẽ của xã hội và đặc biệt chưa có khả năng cạnh tranh với các dịch vụ của các cơ sở mầm non ngoài công lập.

Giáo dục mầm non là bậc học đầu tiên trong hệ thống giáo dục quốc dân, bậc học đặt nền tảng cho sự phát triển nguồn nhân lực tương lai. Việc chăm lo phát triển giáo dục mầm non là trách nhiệm chung của các cấp, các ngành, mỗi gia đình và toàn xã hội dưới sự lãnh đạo của Đảng và sự quản lý của Nhà nước.

Muốn đạt được mục tiêu giáo dục mầm non đề ra, đòi hỏi giáo viên mầm non phải có kiến thức văn hóa cơ bản, được trang bị một hệ thống các kiến thức khoa học về chăm sóc, nuôi dưỡng, giáo dục trẻ; phải có kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức các hoạt động, kỹ năng giao tiếp với trẻ, phụ huynh, đồng nghiệp, cộng đồng... Đồng thời, thường xuyên tự trau dồi những kiến thức mới, công nghệ thông tin. Để có được những năng lực sư phạm trên, giáo viên mầm non cần không ngừng rèn luyện đạo đức, phẩm chất nhà giáo, tự học tập, nghiên cứu, trau dồi nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Để chất lượng giáo dục mầm non đi lên thì phải có đội ngũ giáo viên giỏi, vừa “hồng” vừa “chuyên”. Đây là trách nhiệm của các nhà quản lý giáo dục. Điều này đòi hỏi người quản lý phải có những giải pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non và chất lượng giáo dục mầm non của thành phố Thanh Hóa.

2. Thực trạng quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non thành phố Thanh Hóa

Mô tả khảo sát

Mục đích khảo sát: Thu thập số liệu về thực trạng bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng giáo viên mầm non các trường mầm non thành phố Thanh Hóa.

Thu thập số liệu các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng quản lý bồi dưỡng giáo viên các trường Mầm non, thành phố Thanh Hóa.

Đối tượng khảo sát: Để có bức tranh thực trạng đáp ứng đổi mới giáo dục hiện nay của đội ngũ giáo viên mầm non thành phố Thanh Hóa, tác giả đã sử dụng kết quả đánh giá giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp của Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Thanh Hóa năm học 2023-2024.

Nội dung khảo sát: Để đánh giá thực trạng bồi dưỡng giáo viên mầm non các trường Mầm non thành phố Thanh Hóa, tác giả đã tiến hành khảo sát lấy ý kiến của 28 cán bộ quản lý và 40 giáo viên.

Phương pháp xử lý kết quả:

Cách cho điểm:

- Mức độ tốt: 3 điểm; trung bình: 2 điểm; yếu: 1 điểm. Sau đó nhân với số phiếu tán thành ở từng mức độ đáp ứng của giáo viên; cán bộ quản lý, tính được số điểm (P) của mỗi nhóm rồi chia cho số phiếu của từng nhóm đối tượng khảo sát thu được trị số trung bình X của từng nhóm. Cộng số điểm của cả hai nhóm chia cho tổng số phiếu khảo sát thu được trị số trung bình X.

Tính trị số trung bình

+ Trị số trung bình X từ 2.5 đến 3.00: mức độ tốt

+ Trị số trung bình X từ 1.5 đến 2.49: mức độ trung bình

+ Trị số trung bình X từ 1.0 đến 1.49: mức độ yếu

Kết quả khảo sát 30 trường mầm non công lập thành phố Thanh Hóa về xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non được thể hiện:

2.1. Thực trạng xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn

Kết quả khảo sát tại Bảng 1 cho thấy, cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá tốt cho tiêu chí tìm hiểu về nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên. Để xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn

cho giáo viên đạt hiệu quả thì việc tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên là một vấn đề quan trọng, không thể thiếu. Một khi đã đáp ứng được nhu cầu bồi dưỡng, thì quá trình bồi dưỡng, tự bồi dưỡng của giáo viên sẽ được nâng cao. Qua khảo sát ở các trường, tác giả nhận thấy có sự chênh lệch không nhiều trong cách đánh giá giữa cán bộ quản lý và giáo viên. Cán bộ quản lý cho rằng việc tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên được thực hiện ở mức trung bình, nhưng giáo viên lại cho rằng đây là một hoạt động ít khi thực hiện. Điều này làm ảnh hưởng đến công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non.

Bảng 1. Xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn

Nội dung	Hiệu quả thực hiện cán bộ quản lý					Hiệu quả thực hiện giáo viên				
	Tốt	T.bình	Chưa tốt	X	Thứ bậc	Tốt	T.bình	Chưa tốt	X	Thứ bậc
Tìm hiểu về nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên	61	15	9	2,6	1	172	68	8	2,37	2
Thiết lập mục tiêu hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên	52	18	15	2,42	4	150	75	75	2,25	4
Nắm vững kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo	54	25	6	2,57	2	172	75	53	2,4	1
Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên trong kế hoạch hoạt động năm học của trường	58	9	18	2,46	3	156	75	69	2,3	3
Xác định nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng chuyên môn cho cả năm học	54	6	25	2,35	5	150	69	81	2,22	6
Chỉ đạo nhà trường hướng dẫn các tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn	39	28	18	2,25	6	142	83	75	2,25	5

Khi xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên, đa số cán bộ quản lý không chú trọng đến hoạt động tìm hiểu nhu cầu của giáo viên mà còn áp đặt, dựa vào kinh nghiệm, dựa vào các nội dung, yêu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên được phân bổ xuống.

Về phía giáo viên, khi không đáp ứng được nhu cầu của mình, họ sẽ có tâm lý thụ động, không quan tâm và cảm thấy bị áp đặt khi tham gia hoạt động bồi dưỡng chuyên môn. Chính vì điều này dẫn đến kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên đạt hiệu quả không cao. Nguyên nhân gây nên sự khó khăn trong việc tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên là do nhà trường không phân bổ được thời gian, khó khăn về điều kiện vật chất, kinh phí để thực hiện khâu khảo sát, tìm hiểu nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên mầm non.

Khi xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên ở các trường mầm non, cán bộ quản lý phải nắm vững kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo vì đây là căn cứ để cán bộ quản lý ở các trường có thể xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn chung cho toàn đơn vị. Theo đánh giá của cán bộ quản lý và giáo viên ở các trường, tác giả thấy có sự khác biệt trong cách đánh giá. cán bộ quản lý cho rằng họ luôn nắm vững kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn của các cấp quản lý, trong khi đó giáo viên lại cho rằng hoạt động này chỉ đạt ở mức độ bình thường.

Sở dĩ có sự khác biệt như trên là do giáo viên ít khi chú ý đến các kế hoạch bồi dưỡng của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo mà cán bộ quản lý của trường triển khai, vì họ nghĩ rằng đó là công việc của cán bộ quản lý. Mặc dù cán bộ quản lý nắm vững kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo, nhưng mức độ vận dụng lại chỉ đạt tương đối hiệu quả. Nguyên nhân của tình trạng này là do kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo chưa sát với nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên, chưa có sự chỉ đạo cụ thể.

Tổ chuyên môn có vị trí, vai trò, chức năng, nhiệm vụ vô cùng quan trọng trong việc thực hiện mục tiêu giáo dục trong trường mầm non theo quy định của luật giáo dục. Tổ chuyên môn là đầu mối để Hiệu trưởng

quản lý nhiều mặt, nhưng chủ yếu vẫn là hoạt động chuyên môn. cán bộ quản lý ở các trường xây dựng kế hoạch, điều hành tổ chức, hoạt động theo kế hoạch giáo dục, phân phối chương trình của Bộ Giáo dục và Đào tạo và kế hoạch năm học của nhà trường, tổ chức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên giúp giáo viên nâng cao được trình độ chuyên môn của bản thân.

Hoạt động này được cán bộ quản lý và giáo viên của các trường đánh giá thực hiện khá thường xuyên. Đánh giá về mức độ hiệu quả, cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá ở mức độ thấp việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn của tổ. Điều này chứng tỏ rằng, tổ chuyên môn có chú ý đến việc xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nhưng nội dung chưa bám sát được nhu cầu của giáo viên cũng như chưa chú trọng đến việc thiết lập mục tiêu, xác định nội dung, chương trình, phương pháp, kiểm tra, đánh giá các thành viên trong tổ, chưa thể hiện được trách nhiệm thật sự của mình.

Qua khảo sát tác giả nhận thấy cán bộ quản lý có chú ý thực hiện công tác xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên thể hiện qua một số hoạt động được đánh giá khá thường xuyên như nắm vững kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo, xây dựng kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên trong kế hoạch hoạt động năm học, xác định nội dung, hình thức, phương pháp bồi dưỡng chuyên môn cho cả năm học, hay hướng dẫn tổ chuyên môn xây dựng kế hoạch bồi dưỡng. Tuy nhiên, qua khảo sát, công tác này mang lại hiệu quả chưa cao mặc dù mức độ thực hiện tương đối thường xuyên. Nguyên nhân là do nội dung chương trình bồi dưỡng chuyên môn chưa đáp ứng được nhu cầu của giáo viên, kế hoạch bồi dưỡng chuyên môn chưa cụ thể, thiết thực. Điều này chưa kích thích được giáo viên tham gia công tác bồi dưỡng chuyên môn để nâng cao trình độ chuyên môn của mình.

Ngoài ra, để việc xây dựng kế hoạch, chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mang lại hiệu quả cao còn đòi hỏi năng lực quản lý, trách nhiệm của cán bộ quản lý ở các cơ sở, điều kiện cơ sở vật chất, kinh phí, nguồn lực.

Chính vì thế, đối với một số tiêu chí chưa thực hiện thường xuyên và chưa mang lại hiệu quả cao, cần có phương hướng cụ thể khắc phục để công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên thật sự có ý nghĩa và đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của chất lượng giáo dục mầm non, đặc biệt hoàn thành mục tiêu của đề án phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi.

2.2. Thực trạng tổ chức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non

Tổ chức là một khâu trong chu trình quản lý, là một chuỗi hoạt động diễn ra trong một giai đoạn của quá trình quản lý. Hoạt động tổ chức trước hết và chủ yếu là xây dựng cơ cấu tổ chức: xác định các bộ phận cần có, thiết lập mối quan hệ ngang và dọc của các bộ phận, xác định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của từng bộ phận, xây dựng qui chế hoạt động. Công tác tổ chức, chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên được cán bộ quản lý và giáo viên đánh giá cụ thể qua Bảng 2.

Tiêu chí Tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn tập trung theo kế hoạch tập huấn của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo được nhiều cán bộ quản lý được đánh giá tốt nhất. Tiêu chí: Phối hợp với các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn được xếp ở vị trí thứ 2. Tổ chức tọa đàm, giao lưu, trao đổi, học hỏi kinh nghiệm với các trường bạn cũng được các cán bộ quản lý đánh giá cao nhưng xếp ở vị trí thứ 3.

Về phía giáo viên, được đánh giá tốt về tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn tập trung theo kế hoạch tập huấn của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo. Việc hướng dẫn, chỉ đạo, tạo điều kiện cho giáo viên thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng; tổ chức, tọa đàm, giao lưu, trao đổi, học hỏi kinh nghiệm với các trường bạn và phối hợp với các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn được xếp ở các vị trí tiếp theo.

Như vậy công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non sẽ đạt hiệu quả cao khi xây dựng được Ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên tốt. Thực tế khảo sát ở các trường cho thấy hoạt động này ở mức độ tương đối thường xuyên nhưng hiệu quả không cao. Nguyên nhân là do các cơ sở bị động trong việc xây dựng một Ban chỉ đạo cho hoạt động bồi dưỡng chuyên môn vì không đủ kinh phí, nguồn lực để thực hiện công việc này. Đa phần, cán bộ quản lý, cụ thể là Hiệu trưởng sẽ là Trưởng ban chỉ đạo kiêm nhiệm theo những đợt bồi dưỡng tập trung dưới chỉ đạo của Phòng Giáo dục và Đào tạo.

Bảng 2. Tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non

Nội dung	Hiệu quả thực hiện cán bộ quản lý					Hiệu quả thực hiện giáo viên				
	Tốt	T.bình	Chưa tốt	X	Thứ bậc	Tốt	T.bình	Chưa tốt	X	Thứ bậc
Hướng dẫn xây dựng ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên của trường	43	21	21	2,25	6	142	90	68	2,25	5
Hướng dẫn cụ thể nội dung và cách thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho tổ chuyên môn	30	36	19	2,14	8	135	90	75	2,20	7
Hướng dẫn, chỉ đạo tạo điều kiện cho giáo viên thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng	46	24	15	2,35	4	142	105	53	2,3	4
Tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn tập trung theo kế hoạch tập huấn của Bộ, Sở Giáo dục và Đào tạo	52	24	9	2,5	1	172	75	53	2,4	1
Tổ chức thực hiện các chuyên đề bồi dưỡng thường xuyên ở trường	33	24	28	2,07	9	105	112	83	2,07	9
Tổ chức thực hiện các chuyên đề bồi dưỡng thường xuyên ở tổ chuyên môn	33	33	19	2,21	7	120	112	68	2,17	8
Tổ chức tọa đàm, giao lưu, trao đổi, học hỏi kinh nghiệm giữa các trường	48	24	13	2,42	3	157	82	61	2,32	3
Theo dõi, đôn đốc, giám sát việc bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên	43	27	15	2,32	5	150	68	82	2,22	6
Phối hợp với các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn	48	27	10	2,46	2	157	90	53	2,35	2

Về hướng dẫn cụ thể nội dung và cách thức tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho tổ chuyên môn:

Tổ chuyên môn chính là cầu nối giữa Hiệu trưởng và giáo viên trong tổ về thông tin hai chiều nhằm mục tiêu cuối cùng là nâng cao chất lượng giáo dục; tổ chức thực hiện chỉ đạo chuyên môn của Hiệu trưởng và cơ quan quản lý cấp trên về việc thực hiện kế hoạch, chương trình giáo dục, chuẩn kiến thức kĩ năng, đổi mới phương pháp dạy học, đổi mới kiểm tra, đánh giá . . . qua các hoạt động cụ thể như bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên, dự giờ, thăm lớp. Với vai trò, chức năng như trên, tổ chuyên môn có vai trò quan trọng trong tổ chức thực hiện bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên.

Tuy đánh giá về mức độ thực hiện tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn của tổ chuyên môn ở các trường có sự chênh lệch giữa cán bộ quản lý và giáo viên, nhưng cả hai nhóm khách thể này đều có chung một nhận định về mức độ hiệu quả, cán bộ quản lý và giáo viên: đánh giá chưa phát huy được chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của tổ chuyên môn cũng như chưa thật sự tạo điều kiện để tổ chuyên môn thể hiện được vai trò của mình trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non. Đây chính là nguyên nhân làm cho công tác này không đạt được hiệu quả cao trong thời gian qua.

Về hướng dẫn, chỉ đạo, tạo điều kiện cho giáo viên thực hiện kế hoạch tự bồi dưỡng

Yếu tố quyết định đối với việc nâng cao trình độ của người giáo viên là tự học, tự bồi dưỡng. Mục tiêu, yêu cầu, nội dung chương trình bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non có vai trò to lớn trong việc định hướng và nâng cao năng lực nghề nghiệp của giáo viên, song nó cũng đặt ra yêu cầu và đòi hỏi mỗi giáo viên phải có năng lực tự học, tự bồi dưỡng cao. Muốn giáo viên có thể thực hiện tốt hoạt động tự bồi dưỡng thì cán bộ quản lý phải có sự định hướng, hướng dẫn, chỉ đạo, tạo điều kiện cho giáo viên.

Công tác này được cán bộ quản lý và giáo viên ở các trường đánh giá khá thường xuyên và đạt mức độ

hiệu quả khá. Với kết quả như trên, có thể nhận thấy rằng cán bộ quản lý và giáo viên ý thức được tầm quan trọng của việc tự bồi dưỡng. Tuy nhiên, hoạt động này vẫn còn mang tính tự phát.

Để quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non đạt hiệu quả cao, hoạt động theo dõi, giám sát việc thực hiện công tác này là một vấn đề quan trọng. Tuy nhiên, theo kết quả khảo sát ở các trường, cho thấy công tác này thực hiện ít thường xuyên và mức độ hiệu quả thấp. Điều này minh chứng cho việc thiếu hụt nhân lực trong ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên của trường. Ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hầu hết đều làm kiêm nhiệm nên không thể theo sát việc thực hiện hoạt động bồi dưỡng chuyên môn một cách sâu sắc. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến hiệu quả của công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non chưa cao.

Về phối hợp các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non

Đánh giá về mức độ thực hiện việc phối hợp các lực lượng trong hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non, cả cán bộ quản lý và giáo viên đều đánh giá hoạt động này đạt hiệu quả ở mức độ trung bình. Nguyên nhân của vấn đề này là do hiệu quả hoạt động của Ban chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên chưa cao. Đồng thời, hiệu quả của việc phối hợp các lực lượng trong hoạt động này phụ thuộc vào năng lực quản lý của cán bộ quản lý, ở đây là Hiệu trưởng. Việc phối hợp tốt giữa các lực lượng sẽ góp phần nâng cao công tác quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non.

Nhìn chung, công tác tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non trong thời gian qua chưa thật sự hiệu quả cao. Nguyên nhân chính là nguồn nhân lực chất lượng cho công tác chỉ đạo hoạt động bồi dưỡng chuyên môn chưa đáp ứng được nhu cầu bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên hiện nay.

3. Biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non thành phố Thanh Hóa đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp

3.1. Nâng cao ý thức trách nhiệm cho giáo viên mầm non về bồi dưỡng chuyên môn đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

Tổ chức giáo dục nâng cao nhận thức của đội ngũ giáo viên về bồi dưỡng chuyên môn được coi là nhiệm vụ quan trọng, mang tính quy luật; là điều kiện không thể thiếu để góp phần đảm bảo cho quá trình bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên đạt được mục tiêu đã xác định, đáp ứng nhu cầu phát triển giáo dục và đào tạo của đất nước.

Các chủ thể quản lý phải thường xuyên tổ chức tuyên truyền, giáo dục giúp cho cán bộ quản lý và giáo viên mầm non thấm nhuần đường lối đổi mới giáo dục của Đảng, chiến lược phát triển nguồn lực con người Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và chủ trương xây dựng phát triển đội ngũ nhà giáo của Đảng và nhà nước ta trong giai đoạn hiện nay để từ đó giúp cán bộ quản lý nhận thức đúng vai trò, tầm quan trọng của việc nâng cao trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm của tổ chức và cá nhân trong hoạt động bồi dưỡng và quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non.

Đồng thời, tuyên truyền, giáo dục cho giáo viên mầm non nhận thức được việc tự học, tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ nghề nghiệp là việc làm thường xuyên trong suốt cả cuộc đời lao động và công tác đối với mỗi giáo viên ở trường mầm non. Đó cũng chính là yêu cầu của nhà trường và đòi hỏi của xã hội đối với trình độ, năng lực, phẩm chất của giáo viên mầm non.

3.2. Tổ chức khảo sát chuyên môn của giáo viên làm căn cứ cho bồi dưỡng chuyên môn đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

Đứng trước yêu cầu đổi mới, đáp ứng yêu cầu chuẩn nghề nghiệp giáo viên cần thường xuyên được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Tuy nhiên để việc bồi dưỡng mang lại hiệu quả thì trước khi tiến hành bồi dưỡng giáo viên cần được khảo sát, đánh giá chuyên môn nhằm giúp cho việc bồi dưỡng giáo viên hiệu quả và nâng cao được chất lượng đội ngũ.

3.3. Chỉ đạo đổi mới phương pháp bồi dưỡng chuyên môn theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động độc lập của người học

Chất lượng bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non phụ thuộc hoàn toàn vào tính tích cực, chủ động của người học. Do vậy, muốn nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong các trường mầm non cần phải đổi mới phương pháp bồi dưỡng theo hướng phát huy tính tích cực chủ động độc lập của người học.

Chỉ đạo đổi mới phương pháp bồi dưỡng chuyên môn nhằm lựa chọn các phương pháp bồi dưỡng chuyên môn thiết thực, đáp ứng nhu cầu người học và sự đổi mới của giáo dục mầm non. Đồng thời khắc phục tình trạng phương pháp bồi dưỡng không phù hợp, mang tính một chiều, không phát huy được khả năng của giáo viên, chưa đáp ứng nhu cầu của giáo viên mong đợi.

3.4. Đa dạng hóa các hình thức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp

Tổ chức đa dạng các hình thức bồi dưỡng chuyên môn là một trong những biện pháp lớn, quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong các trường mầm non.

Tổ chức đa dạng các hình thức bồi dưỡng chuyên môn nhằm lựa chọn và xây dựng hình thức bồi dưỡng chuyên môn thiết thực, đáp ứng nhu cầu người học và sự đổi mới của giáo dục mầm non.

3.5. Tổ chức thi đua, khen thưởng nhằm khuyến khích giáo viên trong bồi dưỡng và tự bồi dưỡng

Biện pháp tổ chức thi đua, khen thưởng nhằm khuyến khích giáo viên trong bồi dưỡng và tự bồi dưỡng có vai trò quan trọng trong việc tạo động lực cho hoạt động học tập, bồi dưỡng chuyên môn của giáo viên, khuyến khích, động viên kịp thời các cá nhân và tập thể tích cực học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, đồng thời nêu gương cho các đơn vị và cá nhân khác học tập.

Tổ chức thi đua, khen thưởng sẽ kích thích, lôi cuốn mọi người hăng say phấn đấu, rèn luyện để đạt được thành tích cao nhất trong hoạt động. Nó tác động đến tình cảm, ý chí, niềm tin, tính sáng tạo của cá nhân.

3.6. Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng phù hợp với đối tượng

Đánh giá kết quả là biện pháp quản lý có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non.

Kiểm tra, đánh giá là một trong những chức năng của quản lý giáo dục. Hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non không chỉ có ý nghĩa nắm thông tin về tổ chức hoạt động bồi dưỡng chuyên môn mà còn kiểm soát, điều chỉnh các hoạt động bồi dưỡng, đảm bảo cho bồi dưỡng chuyên môn có chất lượng, hiệu quả cao. Mục tiêu của kiểm tra, đánh giá là nhằm giúp chủ thể quản lý nắm được chính xác những con số thể hiện kết quả hoạt động cả về số lượng lẫn chất lượng hoạt động, chỉ ra được ưu điểm, hạn chế cần khắc phục cho những hoạt động tiếp theo, rút ra những kinh nghiệm đồng thời động viên, khen thưởng các giáo viên có thành tích trong tham gia bồi dưỡng chuyên môn.

Kiểm tra, đánh giá, tổng kết rút kinh nghiệm giai đoạn cuối, hoàn tất một chu trình quản lý hoạt động để chuẩn bị cho một chu trình hoạt động mới. Chính vì vậy, thường xuyên kiểm tra, đánh giá, sơ tổng kết, rút kinh nghiệm hoạt động bồi dưỡng là biện pháp quản lý có vị trí đặc biệt quan trọng trong hệ thống biện pháp quản lý bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non.

4. Kết luận

Dựa trên những cơ sở lý luận và thực tiễn của vấn đề nghiên cứu, nghiên cứu đề xuất 6 biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non ở thành phố Thanh Hóa, cụ thể là: Nâng cao ý thức trách nhiệm cho giáo viên mầm non về bồi dưỡng chuyên môn đáp ứng chuẩn nghề nghiệp; Tổ chức khảo sát chuyên môn của giáo viên làm căn cứ cho bồi dưỡng chuyên môn đáp ứng chuẩn nghề nghiệp; Chỉ đạo đổi mới phương pháp bồi dưỡng chuyên môn theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động độc lập

của người học; Đa dạng các hình thức bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non đáp ứng chuẩn nghề nghiệp; Tổ chức thi đua, khen thưởng nhằm khuyến khích giáo viên trong bồi dưỡng và tự bồi dưỡng; Kiểm tra, đánh giá kết quả bồi dưỡng phù hợp với đối tượng.

Ngoài những biện pháp nêu trên, các chủ thể quản lý còn có thể áp dụng nhiều biện pháp khác như: Tăng cường liên kết với các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng sư phạm để bồi dưỡng; đầu tư cơ sở vật chất cho bồi dưỡng; phát huy vai trò của đội ngũ giáo viên mầm non trong tự bồi dưỡng...

Mỗi biện pháp đều có những ưu điểm và có những hạn chế nhất định nhưng là một thể thống nhất, có mối quan hệ chặt chẽ với nhau, các tác dụng hỗ trợ lẫn nhau. Do vậy, quá trình thực hiện đòi hỏi phải vận dụng một cách sáng tạo và phải được phối hợp đồng bộ để tạo ra hiệu quả cao.

Thông qua phân tích kết quả khảo nghiệm cho thấy, các biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non ở thành phố Thanh Hóa đã đề xuất đều nhận được sự đánh giá cao về tính cần thiết và tính khả thi. Chứng tỏ các biện pháp đã đề xuất là phù hợp với thực tiễn, nếu tổ chức thực hiện hợp lý sẽ tạo ra sự chuyển biến tích cực trong quản lý hoạt động bồi dưỡng chuyên môn cho giáo viên mầm non trên địa bàn thành phố Thanh Hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Bùi Minh Hiền (chủ biên), Vũ Ngọc Hải, Đặng Quốc Bảo (2006). Quản lý Giáo dục. Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [2] Phòng GDĐT UBND thành phố Thanh Hóa, Kế hoạch thực hiện nhiệm vụ năm học 2023-2024.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non, ban hành kèm theo Thông tư số 26/2018/TTBGDDT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ngày 08/10/2018.
- [4] Trần Kiểm (2008). Những vấn đề cơ bản của Khoa học quản lý giáo dục. Nxb Đại học Sư phạm Hà Nội.

ABSTRACT

Management of professional training activities for preschool teachers in Thanh Hoa city to meet professional standards requirements

This paper theoretically investigates the management of professional development activities and the practical management thereof for preschool teachers in Thanh Hoa City. Consequently, it proposes measures to enhance the effectiveness of managing professional development activities for preschool teachers, contributing to improving the quality of the preschool teacher workforce and the quality of preschool education in Thanh Hoa City.

Keywords: *Management, professional development, preschool teachers.*